

**Гапонюк Л. П.**

Студентка факультету економіки та управління

Науковий керівник: **Волинець І.Г.**

к.е.н., ст. викл. кафедри економіки, безпеки

та інноваційної діяльності підприємства

Східноєвропейський національний університет

ім. Лесі Українки, м. Луцьк

## **ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Ефективна робота підприємства великою мірою забезпечується наявністю на підприємстві персоналу достатньої кількості та якості. Відповідно до чинного законодавства, підприємства самі визначають чисельність робітників, їх професійний та кваліфікаційний склад.

Оцінювання ефективності персоналу підприємства передбачає визначення та аналіз таких груп показників:

- оцінка рівня забезпеченості підприємства робочою силою;
- оцінка використання фонду робочого часу;
- оцінка продуктивності праці;
- оцінка використання фонду заробітної плати.

Для оцінювання персоналу підприємства використовують інформацію оперативної та бухгалтерської звітності, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу й фотографій робочого дня, поза облікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо) [1].

Більшість науковців оцінювання рівня забезпеченості підприємства персоналу підприємства рекомендують проводити за такими напрямками:

- аналіз кількості та структури персоналу підприємства;
- аналіз руху персоналу підприємства;
- аналіз відповідності персоналу складності робіт.

Аналіз кількості та структури персоналу підприємства полягає у визначенні абсолютного й відносного відхилення фактичної кількості працюючих від базової чисельності за окремими групами та категоріями. До таких груп належать: стать, вік, стаж роботи, функції, професійний рівень.

Важливе значення для надання оцінки використання персоналу підприємства має вивчення їх структури. Структура персоналу – це сукупність окремих груп працівників, які об'єднані за певною ознакою [2] та характеризується співвідношенням між окремими групами персоналу відповідно до різних класифікаційних його ознак.

Базою порівняння при оцінюванні ефективності можуть стати планові показники, показники за попередній порівняльний період, показники, розраховані нормативним шляхом, або показники провідних підприємств цієї галузі [3].

Важливу роль при оцінюванні персоналу підприємства відіграє забезпеченість підприємства кваліфікованими кадрами. Аналіз професійного складу робітників є важливим фактором для поліпшення технічного прогресу й дає змогу виявити нестачу чи надлишок робочої сили тієї чи іншої професії, спеціальності та вжити оперативних заходів щодо поліпшення професійного складу персоналу. Зазначений аналіз проводять шляхом порівняння необхідної й фактичної кількості працівників у розрізі професій і спеціальностей, а також кваліфікації з подальшим вивченням окремих груп або категорій працівників.

Ефективне використання персоналу підприємства передбачає відповідність рівня кваліфікації працівників потребам виробництва. Такий аналіз базується на зіставленні

складності виконуваних за нарядами робіт із розрядом робітників. При цьому визначають середній плановий і фактичний тарифний коефіцієнт та роблять висновок про те, чи відповідає кваліфікація робітника складності виконуваних робіт [4].

Важлива умова успішної роботи підприємства – постійний склад кадрів.

Склад і структура персоналу постійно змінюються відповідно до зміни техніки, технології, організації виробництва й управління. Надто велика плинність робочої сили спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових робітників, знижує на певний час продуктивність праці не тільки нових робітників, які освоюють нові умови праці, а й тих, що звільняються та потребують певного часу для пошуків нової роботи [5]. Тому важливим етапом оцінювання ефективності використання персоналу підприємства є аналіз руху персоналу, який характеризується прийомом і вибуттям кадрів, тобто оборотом кадрів.

Ефективне використання персоналу підприємства зумовлено раціональним використанням робочого часу. Тому наступним етапом оцінювання кадрового забезпечення підприємства є аналіз кількості витраченої на виробництво праці, тобто величини робочого часу.

Для оцінювання повноти використання робочого часу використовують узагальнюючі показники: середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за звітний період, та середня тривалість робочого дня.

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у цьому випадку – результатів праці та її витрат [6].

До результатів праці належать обсяг виготовленої продукції, робіт чи послуг, розмір доданої вартості, прибутку; до витрат праці – кількість праці, витраченої на виробництво цього обсягу (чисельність персоналу, їх робочий час або фонд оплати праці).

Отже, продуктивність праці – показник її ефективності, результативності робочого часу, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт або послуг, з одного боку, і кількістю робочого часу, витраченого на виробництво цього обсягу, – з іншого [7].

Фонд заробітної плати – це загальна сума грошових коштів, спрямована на оплату праці робітників і управлінського персоналу підприємства за певний обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства [8].

Фонд оплати праці штатних працівників складається із: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Оцінювання динаміки, складу та структури фонду оплати праці на підприємстві включає розрахунок абсолютних і відносних відхилень фактичної величини фонду оплати праці від запланованої, а також порівняння годинного, денного та місячного фонду оплати праці [9].

Визначення рівня ефективності використання персоналу підприємства дає можливість виявити фактори, що впливають на використання персоналу підприємства, і напрями підвищення їх ефективності.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учеб. пособ. для вузов / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – 3-е изд., исправ. и доп. – Харьков : ИНЖЭК, 2009. – 295 с.
2. Балабанова Л. В. Управление персоналом : учебник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учеб. л-ри, 2011. – 468 с.
3. Виноградський М. Д. Управление персоналом : навч. посіб. / [М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова]. – Київ : Центр навчальної літератури, 2009. – 502 с.
4. Активизация человеческого фактора и эффективность труда / Д. П. Богиня, А. В. Пивовар и др. – Киев : Наукова думка, 1990. – 284 с.
5. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : монографія / Н. Л. Гавкалова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.

6. Догадайло Я. В. Экономическая результативность деятельности предприятий / Я. В. Догадайло, Н. А. Кизим, А. Н. Тищенко. – Харьков : ИНЖЕК, 2005. – 144 с.
7. Економіка праці і соціально-трудових відносин : навч. посіб. / [В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов О. Л. та ін. ]. – Київ : Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
8. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / за заг. ред. проф. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
9. Гринева В. Н. Методика оценки трудового потенциала предприятия / В. Н. Гринева, В. Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2002. – № 4 (24). – С. 87-89.

**Голанов А. М.**

Студент факультету економіки та управління  
Східноєвропейський національний університет  
ім. Лесі Українки, м. Луцьк

Науковий керівник: **Скорук О. В.**

К.е.н., доцент Східноєвропейський національний  
Університет ім. Лесі Українки, м. Луцьк

### **СУТНІСТЬ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Стабільне функціонування та зростання економічного потенціалу будь-якого підприємства значною мірою залежить від ефективної системи фінансово-економічної безпеки, особливе місце в якій посідає інформаційна безпека підприємства. Інформація, яка стосується всіх напрямів діяльності підприємства, є найціннішим і найдорожчим ресурсом, а проблема захисту інформації посилюється з появою нових загроз. Цілеспрямовані або ненавмисні впливи на інформаційну сферу з боку зовнішніх або внутрішніх джерел можуть завдати значної шкоди не лише інформаційним інтересам, а й становлять загрози та небезпеки для безпеки підприємства загалом.

Інформаційна безпека підприємства в сучасних умовах – одна з необхідних умов нормального функціонування підприємства. Все більш очевидною стає залежність загального рівня фінансово-економічної безпеки підприємства від інформаційної складової.

Значне коло питань із дослідження проблем забезпечення інформаційної безпеки та управління її системою висвітлене у роботах вітчизняних та зарубіжних вчених: Н. В. Бекетова, А. В. Бегуна, В. М. Богуша, А. В. Велігури, З. Б. Живко, М. О. Живко, М. І. Зубка, С. В. Кавуна, І. С. Керницького, В. Л. Ортинського та ін. Проте слід зауважити, що більшість науковців зосереджують увагу лише на окремих теоретичних аспектах забезпечення інформаційної безпеки підприємства. Досі не існує однозначного визначення понять «інформаційна безпека підприємства», «система інформаційної безпеки підприємства», відсутній загальновизнаний інструментарій оцінювання інформаційної безпеки підприємства та підхід до формування й управління системою інформаційної безпеки підприємства.

Серед науковців та практиків не існує однозначної думки про визначення сутності поняття «інформаційна безпека підприємства» (табл. 1), що суттєво ускладнює процес обґрунтування практичних рекомендацій для створення ефективної системи інформаційної безпеки підприємства.

Аналіз публікацій з питань визначення інформаційної безпеки підприємства показав, що коло тлумачень його сутності дуже широке – від вузького його розуміння, як збереження